ies-salariat.org

Les notes de l'IES



Les notes de l'Institut Européen du Salariat — n°1 — février 2009

Poursuite du salaire ou contributivité?

Les retraites au péril des comptes individuels

Nicolas CASTEL

Sociologue

Université Paris Ouest Nanterre - IDHE

Faut-il discriminer les différents groupes de futurs retraités suivant leur espérance de vie ? Il s'agirait là d'une question de justice sociale selon un récent rapport d'Antoine Bozio et Thomas Piketty.

Nicolas Castel montre que ce rapport participe d'une idéologie contestable à l'œuvre dans les dernières réformes des retraites : celle de la « contributivité ». Selon cette idéologie, les pensions de retraite doivent être appréhendées comme un revenu différé. Cette logique, qui veut que chacun récupère ce qu'il a préalablement mis de côté, est un mythe qui n'obéit qu'à une exigence idéologique. D'un point de vue économique, nos cotisations d'aujourd'hui ne déterminent en rien nos pensions de demain.

On peut s'interroger sur l'idéal de justice porté par cette individualisation des retraites. Est-il si juste d'égaliser contributions et pensions sur l'ensemble du cycle de vie de chacun, singeant ainsi la capitalisation pour « sauver » les retraites par répartition? Comment légitimer les critères selon lesquels serait calculé le « coût » de la retraite de chacun ?

Une autre logique a prévalu depuis l'après-guerre : celle de la pension comme poursuite du salaire au-delà du départ à la retraite. Non seulement plus réaliste économiquement mais aussi plus juste socialement, elle constitue un modèle de socialisation du salaire qui mériterait d'être poursuivi.

L'idéologie contributive pose une stricte équivalence entre les prestations qu'un individu ou un groupe pourront recevoir et les cotisations qu'ils auront versées au cours de leur vie active. Cela serait une question d'équité à l'intérieur des générations et entre elles. Ce principe de justice dans le champ des retraites – qu'on le nomme contributivité, neutralité actuarielle, équité entre les générations ou encore comptes notionnels – se diffuse dans l'Union européenne comme en témoignent les exemples italien et suédois ou une récente proposition pour le cas français [Bozio, Piketty, 2008].

Contributivité et prévoyance garantie au cœur de la réforme

C'est parce que le système des pensions s'appréhendait largement en dehors de l'idéologie contributive que les réformes des années 1990-2000 visent à faire assumer et à durcir ce caractère contributif. De nombreuses modalités permettant l'acquisition de droits à pension soutiennent le principe contributif afin d'opérer une séparation solide au sein de la Sécurité sociale entre la prévoyance et la solidarité nationale (en direction de vieux définis comme pauvres). Cette réorganisation des retraites repose sur la reconnaissance officielle d'une distinction entre ce qui relèverait du « contributif » donc de l'assurance et ce qui relèverait du « non contributif » donc de la solidarité. Elle fut opérée en deux temps :

1) par la loi du 22 juillet 1993, qui crée le fonds de solidarité vieillesse et qui, pour ce faire, pose les bases de la distinction entre « ce qui donne lieu à cotisation sociale » et « ce qui relève de la solidarité nationale »;

2) par la loi du 21 août 2003, qui institutionnalise cette distinction contributif/non contributif en mettant la contributivité au cœur de la retraite par répartition. L'article 2 de l'exposé des motifs invente d'ailleurs que « le principe de contributivité des droits […] est à la base des régimes ».

Or les pensions issues de la socialisation des salaires, qui s'opère depuis plus d'un demi-siècle dans le cadre de la Sécurité sociale, ne sont ni contributives, ni non contributives. Comme prolongement du salaire, elles n'ont que faire de la distinction entre ce qui est cotisé ou pas. Avec la contributivité des ressources est introduite l'idée d'une retraite de type revenu différé pour l'ex-employé, c'est-à-dire une sorte de prévoyance en répartition où seul le travail en situation d'emploi mériterait rémunération. Les prestations touchées pendant

des temps « hors travail » devraient strictement correspondre à une part non consommée du salaire d'activité. Chaque travailleur cotiserait seulement pour son propre compte.

Les réformes suédoise et italienne incarnent un tel projet qu'on retrouve en France dans une proposition récente [Bozio, Piketty, 2008]. Les cotisations annuelles de l'assuré sont créditées chaque année sur son compte notionnel. Le moment de la retraite venu, le montant de sa pension annuelle est calculé en divisant le montant actualisé du compte notionnel par un coefficient de conversion établi à partir de l'espérance de vie de la cohorte à l'âge du départ en retraite. Afin d'accentuer la neutralité actuarielle du modèle français, Bozio et Piketty proposent de prendre en compte des espérances de vie différenciées selon le statut socio-professionnel.

La cause est entendue : les cotisations de retraite doivent être perçues par les citoyens comme une « épargne obligatoire dont le rendement est garanti par l'État sur le très long terme » [p. 15]. La mission d'un système de retraite par répartition « est non seulement de pallier les déficiences des marchés financiers, mais également de pallier l'imprévoyance des décisions d'épargne individuelle, en offrant un mécanisme d'épargne obligatoire garanti par l'État » [p. 27]. On ne commentera pas le caractère historiquement très approximatif de cette mission mais on insistera sur le fait que Bozio et Piketty s'inscrivent dans une philosophie qui préside aux réformes des pensions depuis une quinzaine d'années : poser les retraites comme une épargne, une prévoyance et non comme un salaire.

La retraite est censée être une épargne garantie par l'État équivalant (à la liquidation) à 66 % selon l'objectif annoncé par les réformateurs en 2003 – ou 75 % selon la proposition toute provisoire des deux auteurs – des 25 meilleurs salaires. Elle ne sera plus pour le retraité une poursuite de son salaire soumise de manière constante au débat démocratique avec, en particulier, la possibilité de voir progresser sa qualification. Distribution monétaire et mesure du travail doivent ici être strictement liées. Au contraire, dans un régime fondé sur le salaire socialisé le lien entre distribution monétaire et mesure du travail passe par une qualification politiquement négociée.

Et ceci avec quelles garanties? « L'État s'engage à revaloriser les cotisations passées en appliquant le taux de croissance observé de la masse salariale brute entre l'année où les cotisations ont été versées et l'année de liquidation du capital retraite » [p. 29]. Les auteurs se basent sur l'hypothétique possibilité d'un « taux de rendement "garanti" » de l'ordre de 2 % alors même que la hausse annuelle moyenne du PIB est en général inférieure à 2 %. La plus ou moins grande exactitude du pourcentage proposé importe peu, il s'agit en fait d'imposer une mesure qui contribue à définir la retraite comme une prévoyance, sous le couvert de l'égalité : « En termes d'équité, le bon indicateur à prendre en compte est non pas le taux de remplacement [de la moyenne des meilleurs salaires ou du dernier salaire par la première pension] mais le taux de rendement appliqué aux cotisations qui dans le système proposé est le même pour tous » [p. 51]. Dans une logique d'épargne, l'indicateur privilégié est le rendement de la contribution et non pas le remplacement du salaire. Le principe de justice et le droit à retraite renvoient à une garantie étatique de ce que peut rapporter une prévoyance individuelle plutôt qu'à une poursuite du salaire durant la retraite. Il s'agit de légitimer l'idée selon laquelle la pension est de la prévoyance : on épargnera en vue de son avenir et une épargne professionnelle en capitalisation pourra, sans que cela paraisse contradictoire, « compléter » cette épargne publique obligatoire par répartition. La garantie de l'État est là pour appuyer cette propagande.

« Bozio et Piketty s'inscrivent dans une philosophie qui préside aux réformes des pensions depuis une quinzaine d'années : poser les retraites comme une épargne, une prévoyance et non comme un salaire.»

Pension de salaire socialisé contre contributivité du revenu différé

En finir avec le taux de remplacement au bénéfice du taux de rendement revient donc à sortir de la logique du salaire afin de réaffirmer celle de la prévoyance. Que faut-il entendre par logique du salaire ?

En France, la socialisation du salaire permet – en cas de carrière complète – des taux de remplacement compris entre 79 et 108 % pour la majorité des salariés ayant liquidé leur retraite avant que la réforme fasse vraiment sentir ses premiers effets [cf. tableau 1]. Ainsi la pension constitue une continuation du salaire : soit par la poursuite du traitement que le fonctionnaire perçoit au titre de son grade ; soit, en quelque sorte, par l'attachement de la qualification de son poste à la personne du salarié du privé qui liquide sa pension. Le grade ou la qualification du poste correspondent bien à une contribution en travail au sens où ils définissent la capacité à tenir certaines tâches. Mais ceci ne se pense pas dans la logique de la contributivité telle que l'entendent les réformateurs pour deux raisons :

1) Il peut y avoir contribution en travail sans cotisation correspondante, comme dans les cas de reconstitution de carrière — toujours possible en répartition — qui montrent bien que c'est la qualification qui est maintenue, pas le stock de cotisations qui est liquidé. Dans ce cas, il n'y a pas de cotisation préalable venant mesurer le montant de la pension de retraite. C'est du moins ce qu'on a observé lors de la création des systèmes de retraite aux États-Unis ou pour le régime des cadres en France de 1947 à la fin des années 60. De nombreuses personnes perçurent en effet une pension en ayant cotisé très peu de temps ou même jamais cotisé. On rétorquera que la reconstitution de carrière n'est pas étrangère à la logique contributive. Mais ce serait ne pas voir qu'il s'agit là d'un paravent masquant un fait essentiel : le droit au salaire exprimé par la pension n'a pas à supposer obligatoirement que nous ayons cotisé hier. Obtenir des droits par le salaire ne suppose aucunement un besoin préalable d'épargne ou de contribution. Ils ne sont rien

d'autre que la reconnaissance du travail actuel. Le maintien de la qualification en est l'expression la plus claire. Le rapport au temps des intéressés s'en trouve changé. D'un côté, on les renvoie à leur prévoyance progressivement constituée hier et à la propriété lucrative à laquelle ils pourront prétendre. De l'autre, on les reconnaît aujourd'hui et demain en leur qualité de salariés producteurs de richesses car – c'est le second point – il n'y pas de limite a priori au salaire ;
2) La cotisation sociale assise sur le salaire assure des prestations sans aucune contrepartie en travail subordonné ou en travail producteur de marchandises capitalistes : prestations d'assurance maladie, d'allocations familiales... Si on regarde les retraites, les droits à pension vont bien au-delà des strictes cotisations de l'assuré. En témoignent : les bonifications, les pensions de réversions, les périodes assimilées à des périodes cotisées, la prise en compte pour le calcul du salaire de référence des 10 meilleures années et non de la carrière complète (pour le régime de base), etc. Il n'y a donc pas de limitation du champ du salaire selon l'idée reçue de la paie du travail subordonné : le salaire assure une reconnaissance monétaire à des travaux très au-delà d'une subordination qui serait sa contrepartie naturelle. Il n'y a pas d'un côté des prestations qui relèvent de la cotisation sociale parce qu'elles ont une contrepartie en travail subordonné et, de l'autre, des prestations qui relèvent de la solidarité nationale faute d'une telle contrepartie.

« Nos prestations ne sont jamais la contrepartie de nos versements d'hier. »

TABLEAU 1 : Taux de remplacement du dernier salaire par la retraite (nets de prélèvements sociaux) des anciens salariés du secteur privé ayant une carrière complète (génération 1934)

Montant mensuel du dernier salaire à temps plein (en euros 2001)	Taux de remplacement (en %)			
	1er quartile	médiane	3ème quartile	moyen
moins de 1000	81	94	108	96
de 1000 à 1249	79	90	103	92
de 1250 à 1499	80	88	98	89

Champ : retraités anciens salariés du secteur privé nés en 1934 ayant un minimum de 151 trimestres d'assurance.
Source : Coëffic N., « Le taux de remplacement du salaire par la retraite pour les salariés de la génération 1934 ayant effectué une carrière complète », Études et résultats, n° 312, DREES, 2004.

Poursuite du salaire contre intertemporalité et individualité de l'épargne

L'idéologie contributive, en renvoyant la pension à une prévoyance d'hier des pensionnés et non à leur qualification d'aujourd'hui, postule un donnant-donnant intertemporel – qui n'existe pas – pour mieux rendre illisible la valorisation de la libre activité des retraités. Nos prestations — prises individuellement — ne sont jamais la contrepartie de nos versements d'hier. Or aujourd'hui, les réformes sont élaborées pour donner l'illusion d'une contributivité individuelle, au sens d'un échange d'équivalent entre cotisation et prestation. Échange d'équivalent qu'on retrouve dans une version supposée « individuelle » de ce que les assureurs appellent la neutralité actuarielle, ce critère va conduire à tenir compte des inégalités en termes d'espérance de vie à la retraite dans le calcul des prestations. Est-ce là le rôle d'un système de retraite ?

Dans une logique de poursuite du salaire, la réponse est non : c'est en amont qu'il s'agit d'améliorer les conditions de travail et de santé pour faire en sorte de réduire ces inégalités d'espérance de vie. La pension doit, quant à elle, assurer la continuité du salaire jusqu'à la mort. Dans une logique d'épargne, la réponse sera plutôt oui, ce qui implique un interminable débat pour savoir selon quelle modalité les espérances de vie doivent-être différenciées. Pour Bozio et Piketty, il faut mettre en place des catégories socio-professionnelles ni trop larges, ni trop fines. Mais alors quid des femmes ? Après tout, comme elles vivent plus longtemps, leur garantir des pensions mensuelles moindres est une question d'équité ! On notera la prudence avec laquelle Bozio et Piketty abordent dans une note de bas de page cette question que leur philosophie d'apothicaire oblige à prendre en compte : « Le souhait de corriger des différences d'espérance de vie doit aussi être jugé par rapport à la différence entre sexe. Est-il opportun de souhaiter corriger la redistribution que le système de retraite entraîne des hommes vers les femmes ? » [p. 46]

La prise en compte dans le calcul de la pension des meilleures années de salaire « désavantage », dit-on, les populations ayant un salaire modeste qui augmente peu sur toute la carrière. En prenant en compte toute la carrière et non les 10 ou les 25 meilleures années, on en finirait ainsi avec cette inégalité. Cette critique omet de souligner que les règles de liquidation des pensions sont telles que le taux de remplacement est plus élevé pour les bas salaires que pour les hauts salaires [cf. tableau]. Mais surtout, cet idéal de justice exclut encore une fois la possibilité que la retraite vienne assumer la qualification à laquelle est parvenu le salarié.

La logique salariale assumant le fait qu'on ne récupère jamais ses billes apparaît étrangère à l'idéal de justice de la logique de prévoyance. Avec un système basé sur le salaire socialisé, la neutralité actuarielle consiste à équilibrer prestations et contributions à partir d'un calcul collectif à très grande échelle. À l'inverse, avec un système de revenu différé; la neutralité actuarielle est « individuelle » en ce sens que les contributions de chacun devraient être égales à ses prestations en fonction d'une espérance de vie donnée. Avec la pension comme poursuite du salaire, l'alternative pour le salarié entre l'« espoir » que son espérance de vie n'augmente pas ou le « choix imposé » de rester plus longtemps en situation d'emploi — s'il en a un – ne se pose pas.

Une contribution selon quelles relations ?

Imposer la norme de la contributivité comme critère de justice en matière de retraite est problématique. Parler en termes de contributivité, c'est réduire le débat à la question de la contrepartie que suppose le droit à pension. Or penser la contrepartie avec rigueur, c'est considérer trois relations : (a) le mode de calcul de la pension ; (b) le financement de la pension ; (c) le fondement de la pension dans la création de richesses.

Le principe contributif prend appui sur le mode de calcul de la pension (a) où les cotisations passées servent à évaluer le montant de la pension du retraité. Il s'agit là d'une première relation qu'on peut qualifier de règle de droit selon laquelle les cotisations d'un salarié pendant sa vie active servent à calculer en grande partie sa pension.

Cette première relation en cache une autre, expression du flux monétaire de financement. Le financement des pensions (b) passe essentiellement par les cotisations sociales versées à l'occasion des emplois actuels (ou par la vente aux actifs actuels des titres accumulés par les retraités qui liquident leur pension). C'est pourquoi en matière de retraite, on est toujours dans le présent. On déduit souvent de cette seconde relation une « solidarité intergénérationnelle », les actifs finançant les inactifs retraités.

Enfin, au fondement de la monnaie qui finance la pension, une création de richesse (c) est valorisée. C'est la troisième relation : quelle richesse valorise-t-on à l'occasion des pensions ? Les tenants du revenu différé – souvent des experts et des hommes politiques – iront la chercher dans le travail passé du pensionné alors même qu'il n'y a pas de transfert de valeur dans le temps, confondant ainsi mode de calcul (a) et fondement de la monnaie (c). Les tenants de la solidarité intergénérationnelle – souvent des syndicalistes et des militants de gauche – l'attribueront aux actifs dont les cotisations courantes financent immédiatement les pensions, confondant le flux monétaire constaté (b) avec la création de richesse (c). D'autres enfin, étonnés de voir avec quelle vitalité quelques pensionnés travaillent librement, feront l'hypothèse que c'est ce travail libre actuel des retraités qui produit la richesse aujourd'hui valorisée dans leur pension [Friot, 2008] d'où la nécessité de reconnaître la retraite comme une poursuite du salaire.

Conclusion

La socialisation du salaire qu'exprime la pension débarrassée de la gangue idéologique de la contributivité amène à se demander s'il n'est pas temps d'assumer explicitement – puisqu'on le fait déjà implicitement à hauteur de 10 à 15 % du PIB – le fait qu'on puisse valoriser sur une période de vie de plus en plus longue les activités libres d'une population ayant atteint un âge donné. Ces activités sont d'abord une expression du travail avant d'être du loisir ou du bénévolat. Dans la mesure où les retraités créent de la richesse, il est réducteur de les considérer comme des êtres de besoin ayant généré une épargne ou comme un coût pour les actifs.

Affirmer une stricte contributivité revient à rompre radicalement avec le système salarial de retraite porté par les Assurances sociales puis la Sécurité sociale durant tout le 20ème siècle et non à améliorer la justice d'un système à bout de souffle comme le prétendent les réformateurs.

Il y a répartition et répartition, l'une au service de la prévoyance, l'autre au service du salaire. En préconisant un revenu différé strictement proportionné aux cotisations versées durant la vie active et aux nombres d'années qu'on est supposé vivre à la retraite et sous le prétexte d'une défense de la répartition, on s'attaque à une dimension essentielle du système de retraite : la mutualisation des ressources à grande échelle capable d'assurer – sur une base collectivement négociée – une poursuite du salaire jusqu'à la mort.

Nicolas Castel

Références :

- Bozio A., Piketty T., Pour un nouveau système de retraite. Des comptes individuels de cotisations financés par répartition, Rue d'Ulm, Paris, 2008.
- Friot B., « Grammaire des ressources et statut des salariés : l'exemple des pensions de retraite en Europe » in Anne-Marie Guillemard (dir.), Où va la protection sociale ?, PUF, Paris, 2008.

L'Institut Européen du Salariat est un réseau de chercheurs en sciences sociales attachés à l'analyse sociologique, politique, économique, historique et juridique du salariat.

Le site de l'IES:

www.ies-salariat.org

Les notes de L'Institut Européen du Salariat

Directeur de la publication: Bernard Friot
Comité de rédaction : Lucy apRoberts, Aurélien Casta, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Jean-Pascal Higelé, Jean-Vincent Koster, Maud Simonet.
Secrétariat de rédaction: postmaster@ies-salariat.org, IDHE, Université Paris Ouest Nanterre, Maison Max Weber, 200, av.de la République, 92001 Nanterre cedex 01.
ISSN: -